

A NOVA ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA EMPRESA VIRTUAL

DANIELA ALVARES LEITE CARBONI^(*)

Através de uma observação sistemática da concepção de trabalho adotada pelo homem ao longo de sua História, podemos perceber que o indivíduo busca a libertação da fadiga física e intelectual.

Nesse sentido, observamos que, na Pré-História, o trabalho era realizado pelo homem com a ajuda de alguns animais domésticos e poucos utensílios primitivos. A partir da civilização mesopotâmica, o trabalho já passa a ser realizado com a utilização de escravos, que eram auxiliados por animais e máquinas elementares, como a roda. Pouco a pouco, os escravos passam a ser substituídos pelas relações de servidão, com os assalariados, seguindo por uma evolução nas relações de concepção de trabalho que progredirá até os nossos dias⁽¹⁾.

Assim, o marco inicial das relações de trabalho — não como atualmente são concebidas, mas sim o início de uma relação mais próxima da que vivemos nos dias de hoje — ocorre na idade média, quando o trabalho é executado por servos da gleba e por artesãos livres, com a ajuda de animais e máquinas bastante sofisticadas para a época, como o moinho de água. Acreditamos que essa profunda alteração que acarretou a libertação maciça de escravos e a utilização de outras formas de trabalho ocorreu pela necessidade de trabalhadores sempre mais motivados. Muitos ofícios não podiam ser conferidos a escravos, mas sim àqueles que se encontrassem bastante motivados para a sua execução. O conhecimento passa a ser valorizado. Surgem as corporações de ofício, cujo objetivo era regulamentar o exercício da profissão artesanal e controlar o profissional e o fornecimento do produto. Essas corporações dirigiam e orientavam o ensino da profissão, que eram divididas em três estágios: aprendiz, oficial e mestre. A principal característica das corporações de ofício é a realização de trabalho caseiro, manual. O trabalho é realizado no ambiente familiar e muitos dos familiares participam do processo produtivo.

(*) Advogada em São Paulo; graduada pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Especializou-se em direito processual civil e arbitragem na Università Degli Studi di Milano, Itália.

(1) Cf. *DE MASI*, Domenico. “Desenvolvimento sem trabalho”. Tradução de Eugênia Deheinzelin; 5ª ed.; São Paulo: Editora Esfera, 1999, pág. 7.

Esse conceito começa a se modificar, e a tomar as feições que hoje conhecemos, com o surgimento da Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra, em meados do século XVIII, com a passagem da manufatura à indústria mecânica. A introdução das máquinas multiplica o rendimento do trabalho e aumenta a produção global. O trabalho passa a ser executado em local distinto, e muitas vezes distante do ambiente familiar.

A invenção da máquina a vapor e do tear mecânico, bem como de outras máquinas e mecanismos, causam uma revolução no sistema produtivo. O novo sistema industrial transforma as relações sociais, criando duas novas classes sociais: (i) os empresários — detentores dos meios de produção (proprietários dos capitais, máquinas, matérias-primas e bens produzidos pelo trabalho), e (ii) os operários ou trabalhadores assalariados — que possuem apenas sua força de trabalho e a vendem aos empresários para produzir mercadorias em troca de salários.

No início da revolução, são impostas duras condições de trabalho aos operários, não há uma justa gratificação pelo trabalho prestado (os salários constituem-se de valores irrisórios). O maior objetivo é o crescente aumento da produção, para garantir uma margem de lucro sempre crescente. A disciplina adotada nas fábricas é rigorosa, o empregado é exposto a jornadas diárias excessivas, em condições de trabalho que nem sempre ofereciam segurança (desproteção total diante de acidentes de trabalho), percebiam salários infames, os descansos e férias não são cumpridos e mulheres e crianças não têm tratamento diferenciado.

Surgem os conflitos entre operários, revoltados com as péssimas condições de trabalho, e empresários. Com o tempo iniciam-se as organizações de trabalhadores da mesma categoria, que são as precursoras do sindicalismo, surgido como resultado de um longo processo em que os trabalhadores conquistam gradativamente o direito de associação. Esse movimento foi necessário para garantir aos empregados o direito a uma legislação capaz de coibir os abusos do empregador e preservar a dignidade do homem no trabalho.

As principais características da revolução industrial são a divisão do trabalho, a produção em série e a urbanização. Visando maximizar o desempenho dos operários, Frederic Taylor propõe a subdivisão da produção em várias operações e cada trabalhador executa uma única parte, sempre da mesma maneira (linha de montagem). Enquanto na manufatura o trabalhador produzia uma unidade completa e conhecia assim todo o processo, agora passa a fazer apenas parte dela, limitando seu domínio técnico sobre o próprio trabalho.

O primeiro a pôr em prática as idéias de Taylor foi Henry Ford. Com a implementação da linha de montagem, os produtos se tornaram mais baratos e acessíveis. A linha de montagem favorece o dono da fábrica, o consumidor e o operário.

Diante do exposto, é possível observar que essa revolução causa mudanças de espécies diversas. Primeiro, afeta a relação do homem com seu trabalho. Num primeiro momento, no século XIX, o trabalho industrial é mais penoso do que antes, pois exige-se muito dos empregados.

A revolução industrial modifica também as relações dos homens entre si. As máquinas introduzem nas estruturas tradicionais a transformação da indústria, que agora se reagrupa — ou se desenvolve — em torno das fontes de energia ou das matérias-primas, perto das cidades, porque necessita de uma mão-de-obra numerosa. A concentração geográfica e humana acarreta a implementação do fenômeno urbano e o desenvolvimento da atividade propriamente industrial.

A classe operária será, basicamente, formada por indivíduos de origem rural, que vão formar o escalão da nova indústria, povoando as manufaturas, as oficinas e as fábricas. Tais empregados irão constituir uma classe inteiramente nova, uma realidade social original, não podendo ser considerados os herdeiros diretos dos artesãos das antigas corporações de ofício.

A segunda fase da revolução (de 1860 a 1900) é caracterizada pela difusão dos princípios de industrialização em outros países, tais como na França, Alemanha, Itália, Bélgica, Holanda, Estados Unidos e Japão. Cresce a concorrência e a indústria de bens de produção. Nessa fase, as principais mudanças no processo produtivo são a utilização de novas formas de energia, como a energia elétrica e a derivada de petróleo.

Esse período caracteriza-se pela produção industrial em grande escala voltada para o mercado mundial, com uso intensivo de máquinas. Nos séculos XVIII e XIX a tecnologia vai adquirindo seu caráter moderno de ciência aplicada. As descobertas e invenções encontram rapidamente aplicação prática na indústria ou no desenvolvimento da ciência.

Todos esses avanços tecnológicos contribuem para profundas mudanças sociais. As empresas industriais perdem totalmente suas características caseiras, adquirindo uma nova forma. Surgem os grandes conglomerados econômicos (trustes, cartéis, *holdings*) para fazer frente à crescente concorrência na produção industrial.

A atividade industrial, nesse momento, passa a ocupar o centro da vida econômica.

É o início das grandes empresas industriais, que contribuem para o alastramento e a predominância do trabalho assalariado. Impõe-se, assim, o capitalismo industrial⁽²⁾.

Atualmente, podemos perceber que as organizações substituem grande parte do trabalho operacional por máquinas, visando a automação sistemática da indústria, com o intuito de aumentar a produção, diminuindo os gastos e, conseqüentemente, ampliando a margem de lucro. Os processos automatizados passam a ser regra entre as empresas, a tecnologia requer alto grau de escolaridade e especialização.

De acordo com *José Antônio Küller*, a automatização representa a forma mais perfeita e o estágio final de uma evolução. Ela conclui uma perspectiva evolutiva iniciada com a destruição do trabalho artesanal. Na fábrica automática, a principal preocupação é com o controle de qualidade. O esforço de padronização é a constante preocupação da indústria moderna. Na empresa automática, o trabalho gerencial, técnico, de supervisão e o operacional ganham nítidos contornos de um exercício global e permanente de controle de qualidade⁽³⁾.

Estamos vivendo um momento em que as empresas procuram profissionais criativos, capazes de contribuir não apenas nas funções do dia-a-dia, mas acrescentando a elas uma inovação estratégica que garantirá sucesso e conquista de novos mercados à organização. Nesse sentido, surgem movimentos relativos à motivação e satisfação no trabalho, a fim de proporcionar ao empregado um senso de realização, através de formas de recompensa e incentivo, preocupação com o treinamento e o desenvolvimento e valorização do trabalho em equipe e do trabalho criativo⁽⁴⁾.

As empresas começam a implementar sistemas de benefícios variáveis, em que o empregado (geralmente altos executivos) pode optar por aqueles que melhor atendem as suas expectativas. O salário é composto de vários adicionais, cujo intuito é conquistar a fidelidade e a criatividade dos empregados, aumentando sua capacidade produtiva.

Ao mesmo tempo, com a automatização, passamos a conviver com uma imensa

(2) Essas profundas modificações no campo da técnica alteram profundamente o equilíbrio compartilhado pela humanidade durante muito tempo.

Nesse sentido, *Pierre Lévy* conclui que, “iniciada no fim do século XVIII, a presente mutação antropológica somente pode ser comparada à revolução neolítica que viu surgir, em poucos séculos, a agricultura, a criação de animais, a cidade, o Estado e a escrita” (*LÉVY, Pierre*. “As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática”. Tradução de Carlos Irineu Costa. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993, pág. 16).

(3) Cf. *KÜLLER, José Antônio*. “Ritos de passagem: gerenciando pessoas para qualidade”. São Paulo: Editora Senac, 1996, pág. 98.

(4) Nesse mesmo sentido, *Pierre Lévy* preleciona que “o trabalhador contemporâneo tende a vender não mais sua força de trabalho, mas sua competência, ou melhor, uma capacidade continuamente alimentada e melhorada de aprender e inovar, que pode se atualizar de maneira imprevisível em contextos variáveis. (...) Na economia do futuro, as sociedades bem sucedidas reconhecerão e alimentarão em prioridade o virtual e seus portadores vivos. Com efeito, dois caminhos se abrem aos investimentos para aumentar a eficácia do trabalho: ou a reificação da força de trabalho pela automação, ou a virtualização das competências por dispositivos que aumentem a inteligência coletiva. Num caso, pensa-se em termos de substituição: o homem, desqualificado, é substituído pela máquina”, (*LÉVY, Pierre*. “O que é o virtual?”, tradução de Paulo Neves. São Paulo: Ed. 34, 1996, págs. 60 e 61).

gama de excluídos, empregados que não conseguem se adaptar à evolução tecnológica e não conseguem ser absorvidos pelo mercado de trabalho. É preciso buscar alternativas para absorver esses marginalizados, pois a tendência do trabalho mecânico, antes realizado por pessoas com pouca qualificação, é passar, gradativamente, a ser realizado por máquinas.

O avanço da tecnologia contribui para uma nova concepção de trabalho. O trabalho intelectual pode passar a ser realizado fora do ambiente industrial. Observamos o retorno do trabalho ao ambiente familiar, mediante a utilização das novas tecnologias (tais como: computador, fax, telefone, internet) — como ocorria nas corporações de ofício. A questão que se coloca é se podemos entender esse fenômeno como um retrocesso positivo⁽⁵⁾.

Entendemos que, apesar das profundas modificações no modo de ver e perceber o mundo, com a incidência das mídias eletrônicas e, em especial, da informática, é constante a preocupação da humanidade na preservação de tradições culturais e de seus antigos paradigmas. Em contrapartida, fomos orientados a uma visão de mundo que está se mostrando insuficiente para explicar o presente e antecipar o futuro. Precisamos, pois, de um novo paradigma, uma nova visão de realidade, uma mudança sistemática em nossos pensamentos, percepções e valores, que nos orientará às novas concepções de espaço e tempo. Os paradigmas até então existentes servirão apenas como orientação para nossas concepções futuras.

Pierre Lévy, ao descrever o processo, bastante contemporâneo, da “virtualização” da empresa, afirma que “a organização clássica reúne seus empregados no mesmo prédio, ou num conjunto de departamentos. Cada empregado ocupa um posto de trabalho precisamente situado e seu livro de ponto especifica os horários de trabalho. Uma empresa virtual, em troca, serve-se principalmente do teletrabalho; tende a substituir a presença física de seus empregados nos mesmos locais, pela participação numa rede de comunicação eletrônica e pelo uso de recursos e programas que favoreçam a cooperação. Assim, a virtualização da empresa consiste, sobretudo, em fazer das coordenadas espaço-temporais do trabalho um problema sempre repensado e não uma solução estável. O centro de gravidade da organização não é mais um conjunto de departamentos, de postos de trabalho e de livros de ponto, mas um processo de coordenação que redistribui sempre diferentemente as coordenadas

(5) De acordo com *Pierre Lévy*, “vivemos hoje em uma destas épocas limítrofes na qual toda a antiga ordem das representações e dos saberes oscila para dar lugar a imaginários, modos de conhecimento e estilos de regulação social ainda pouco estabilizados. Vivemos um desses raros momentos em que, a partir de uma nova configuração técnica, quer dizer, de uma nova relação com o cosmos, um novo estilo de vida é inventado” (*LÉVY, Pierre*. “As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática”. Tradução de Carlos Irineu Costa. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993, pág. 17).

espaço-temporais da coletividade de trabalho e de cada um de seus membros em função de diversas exigências”⁽⁶⁾.

É nesse contexto que começam a surgir os teletrabalhadores, executando um trabalho à distância, em comunicação interdependente com a sede central de trabalho, mediante o emprego intensivo de tecnologias da informação e da comunicação. O teletrabalho se distingue pelo objeto, tempo e modalidade de execução.

De acordo com os ensinamentos do sociólogo do trabalho *Domenico de Masi*, estamos vivendo o advento da sociedade pós-industrial, cujos elementos principais se constituem na difusão velocíssima das informações através da *mass media* e das redes telemáticas. Com o advento da revolução pós-industrial, foi possível verificar uma profunda mudança no conceito de espaço e tempo⁽⁷⁾.

Nesta nova concepção de empresa, advinda da era virtual, as partes envolvidas nas relações de trabalho devem agir com maior liberdade, impõe-se uma modificação profunda nos institutos que definem o contrato de trabalho. A subordinação não estará condicionada à imposição de regras rígidas pelo empregador e de um controle sistemático no trabalho. Tal mudança de paradigma requer maior responsabilidade e ética no relacionamento entre os sujeitos do contrato de trabalho.

Nesse mesmo sentido, será cada vez mais importante a imposição de cláusulas de confidencialidade nos contratos de trabalho, para evitar que informações sigilosas da empresa navegem livremente no mundo virtual, comprometendo as diretrizes e formas de condução dos negócios. Em contrapartida, não deverá a empresa utilizar-se de métodos de controle que violem a privacidade do empregado, tais como o monitoramento das correspondências eletrônicas (*e-mails*) do empregado e a verificação dos caminhos (*sites*) percorridos pelo empregado ao navegar na *internet*, caso a empresa não se utilize de métodos de bloqueio e restrição de determinados portais (*sites*).

Essa nova forma de trabalho impõe o fim do conceito de habitualidade na caracterização do vínculo empregatício, podendo a jornada de trabalho se estender de acordo com a conveniência do empregado. Dessa forma, conceitos corriqueiros em direito do trabalho terão que ser revistos, tais como as férias, se considerarmos que o período e a forma de auferi-las tendem a modificar-se com a ausência de um controle sistemático de jornada e do tempo efetivamente dedicado ao trabalho.

(6) LÉVY, Pierre. Obra citada, pág. 18.

(7) DE MASI, Domenico. “Il futuro del lavoro — fatica e ozio nella società postindustriale”. Milano: Rizzoli, 1999.

Outro problema de grande vulto que surge com o teletrabalho é o da territorialidade. Com a virtualização do trabalho, as empresas se valem de “empregados virtuais” que podem ser encontrados em qualquer lugar do planeta, inclusive naqueles que distam milhas e milhas da sede da empresa contratante. Nesse sentido, torna-se importante a imposição de normas de caráter internacional capazes de proteger esses “empregados virtuais” e também de conter os abusos de contratações irregulares.

Essa revolução na concepção do trabalho, permite a redução da jornada de trabalho e um conseqüente equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado ao lazer. Com isso, será preciso organizar o tempo livre, em atividades dedicadas ao “ócio criativo”⁽⁸⁾. Estamos vivendo então, o ápice das indústrias de entretenimento (hotéis, cinemas, livrarias, bibliotecas, organizações voltadas ao terceiro setor, empresas “ponto com” — ligadas à internet, dentre outras)⁽⁹⁾.

Nesse sentido, *Pierre Lévy*, ao dispor sobre a desterritorialização ou virtualização da economia contemporânea, enfatiza que o principal setor mundial em volume de negócios é o do turismo. De acordo com suas palavras “a humanidade jamais dedicou tantos recursos a não estar presente, a comer, a dormir, viver fora de sua casa, a se afastar de seu domicílio. Se acrescentarmos ao volume de negócios do turismo propriamente dito o das indústrias que fabricam veículos (carros, caminhões, trens, metrô, barcos, aviões etc.), carburantes para veículos e infra-estruturas (estradas, aeroportos...), chegaremos acerca de metade da atividade econômica mundial a serviço do transporte”⁽¹⁰⁾.

É importante esclarecer que os meios de comunicação eletrônicos e digitais não substituíram, e nem substituirão, o transporte físico, muito pelo contrário: ambos fazem parte da mesma onda de virtualização, na qual a máquina passa a contribuir, gradativamente, para uma melhoria na qualidade de vida do homem. Assim, as telecomunicações, a informática e os meios de comunicação são outros setores ascendentes na “economia virtual”⁽¹¹⁾.

Tamanhas transformações, advindas do recente desenvolvimento da tecnologia da informação e das suas aplicações em vasta escala, capazes de consentir uma rápida coligação comunicativa entre pontos remotos, deverá gerar reações totalmente novas, as quais devemos estar prontos para gerenciar. A extensão desse movimento, contribuirá para sensíveis

(8) Expressão bastante utilizada pelo sociólogo do trabalho *Domenico de Masi*.

(9) Nesse sentido há quem entenda que o trabalho virtual poderá, ao contrário do que se espera, contribuir para um aumento significativo no horário de trabalho.

(10) *LÉVY, Pierre*. Obra citada, pág. 51.

(11) *Idem*; *ibidem*.

alterações na dimensão organizacional e cultural da concepção de trabalho⁽¹²⁾.

Assim, será preciso pensar na estrutura legislativa de amparo aos teletrabalhadores, bem como nos meios de solucionar eventuais conflitos que poderão surgir. Será preciso aliar as doutrinas, princípios e leis já existentes aos novos conceitos surgidos com a recente organização pós-industrial, a fim de melhor adaptar o aparato jurídico às modernas classes de trabalhadores que estarão, sistematicamente, ingressando no mercado de trabalho. É preciso tomar cuidado, pois, como se sabe, os hábitos tornam-se subitamente práticas; as práticas tornam-se ritos; os ritos tornam-se dogmas; e os dogmas tornam-se baluartes tenazes contra as modificações⁽¹³⁾. Não poderemos deixar apenas para os “velhos institutos” a solução dos problemas que virão, pois estamos num momento de transição, no qual o progresso técnico-científico, as inovações organizacionais, a alfabetização em massa, a facilidade de viajar, a implementação da *mass media*, contribuem para a passagem de uma sociedade industrial para outra, completamente diferente, na qual as máquinas passarão a executar os trabalhos repetitivos, deixando ao homem o legado de se empenhar em trabalhos voltados para a criação.

Diante de todo o exposto, entendemos que o processo de virtualização, característico da sociedade pós-industrial, tende a aquecer mercados, bem como contribuir para a criação de novas atividades. Portanto, não acreditamos no fim do trabalho, mas sim em sua reestruturação. O trabalho humano continuará sendo necessário em atividades que não podem ser realizadas por máquinas e a criatividade humana ajudará a encontrar esses caminhos.

(12) Nesse sentido: ZOPPI, Sergio. “Il telelavoro — teorie e applicazione: La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale”. A cura di Giovanna Scarpiti e Delia Zingarelli; Milano: Franco Angeli, 1996, pág. 15.

(13) Palavras utilizadas por Domenico De Masi, na elaboração do prefácio da obra acima citada, pág. 28. Nas palavras do autor: “Le abitudini, come si sa, diventano subito prassi; le prassi diventano riti; i riti diventano dogmi; i dogmi diventano baluardi tenacissimi contro il cambiamento”.